MODELO DE CARTA DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de Pleno Derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Área Derecho del Trabajo

Línea Hostilidad laboral

Este modelo es la expresión práctica de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – que indica *"El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso"*. En efecto, el presente modelo de escrito es útil para los trabajadores de empresas y entidades públicas que se encuentren bajo los alcances del régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728; asimismo, se ha complementado, la norma antes indicada, teniendo en cuenta la jurisprudencia casatoria de la Corte Suprema que dará mayor sustento al escrito; es importante precisar que la imputación de actos de hostilidad a un empleador público o privado debe contar con prueba objetiva de su realización (autor José María Pacori Cari)

Modelo de carta de imputación de acto de hostilidad laboral para enmienda de empleador

§

CARTA DE CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL

Lima, 30 de julio de 2024

SEÑOR

GERENTE DE LA EMPRESA […identificar la denominación o razón social de la empresa donde labora…]

Dirección: […indicar la dirección de la empresa…]

Asunto: Imputación por escrito de actos de hostilidad laboral para su enmienda por parte del empleador

De mi mayor consideración:

I. PETITORIO

Atento saludo a su persona, en mi calidad de Trabajador […identificar el cargo que ocupa…], **procedo a emplazar formalmente a mi empleador** imputándole como acto de hostilidad el previsto en:

a. El literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR sobre ***"La reducción de la categoría y de la remuneración".***

b. El literal g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR sobre ***"los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador"***.

c. [*…si existen más supuestos de hostilidad laboral, indíquelos teniendo en cuenta los supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR que indica "Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad", …*]

Con la finalidad de que en el plazo no menor de seis (6) días naturales enmiende su conducta, caso contrario procederé a iniciar la acción judicial para el cese de hostilidad.

II. SITUACIÓN LABORAL

Cargo	[…]
Centro de trabajo	[…]
Inicio de la relación laboral	[…]
Tiempo de servicios	[…]

III. BASE JURÍDICA

1. Teniendo en cuenta la sumilla de la Casación Laboral 1083-2015 Junín emitida el 16 de noviembre de 2016 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que indica

"Para efectos de accionar judicialmente sobre los actos de hostilidad, resulta necesario que ***previamente el trabajador comunique al empleador de forma escrita, imputando el acto hostil correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días****, de acuerdo a lo previsto en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR".*

2. Asimismo, estando al segundo párrafo del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728 – Decreto Supremo 003-97-TR – que indica

*"El trabajador, antes de accionar judicialmente **deberá emplazar por escrito a su empleador** imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso".*

Dentro de este contexto, indico lo siguiente:

III. FUNDAMENTOS DE LA IMPUTACIÓN DEL ACTO DE HOSTILIDAD

Hostilidad laboral por reducción de remuneración

1. Procedo a imputar como acto de hostilidad el previsto en el literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR sobre **"La reducción de la categoría y de la remuneración".**

2. El suscrito venía percibiendo por remuneración uno mil quinientos soles (S/: 1 500.00), sin embargo, a partir de […], mi remuneración fue disminuida, sin comunicación previa, a uno mil doscientos soles (S/. 1 200.00).

3. Como se verifica se produjo una reducción injustificada de mi remuneración, lo que constituye un acto de hostilidad laboral en mi contra.

Hostilidad laboral por actos que afectan la dignidad del trabajador

1. Procedo a imputar como acto de hostilidad el previsto en el literal g) del artículo 30 del Decreto Supremo 003-97-TR sobre **"los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador**", como son:

2. **[…cada acto de hostilidad laboral imputado debe ser desarrollado en el mismo orden que fue imputado en el petitorio…]**

IV. PROPUESTA DE ENMIENDA DE LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR
Habiendo imputado los actos de hostilidad, laboral solicito se efectúe la enmienda de sus conductas, disponiendo el cese de los actos de hostilidad laboral imputados, además de:

1. Restituir la remuneración al monto que correspondía antes de la indebida reducción remunerativa.

2. […]

V. ACTOS DE HOSTILIDAD CONTINUOS
Los actos de hostilidad imputados son continuos y permanentes, por lo que me encuentro del plazo para su imputación conforme a la sumilla de la Casación Laboral 27091-2017 Lima emitida el 03 de diciembre de 2019 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la república que indica

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número 001-96-TR, el plazo para accionar judicialmente en el caso de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, el cual deberá computarse desde la última carta cursada por

el trabajador cuando los actos hostiles varíen respecto a las anteriores cartas de cese de actos de hostilidad, ***pero continúen en el tiempo****" (el resaltado es nuestro).*

VI. MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS
1-A Copia del Documento Nacional de Identidad del trabajador hostilizado

1-B Copia de la boleta de abril de 2024 y la boleta de mayo de 2024 con la finalidad de acreditar la reducción remunerativa producida en mayo de 2024.

1-C [**…de considerarlo adjunte los medios probatorios documentales que acrediten la existencia del acto de hostilidad imputado…por ejemplo, las boletas que acreditan la reducción de remuneración…**]

Sin otro particular, quedo de usted a la espera de atención de la presente.

Atentamente,

[…firma del trabajador…]
-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0
[…nombres y apellidos del trabajador…]
DNI Nro. […]
Domicilio […]